



**TRIBUNALE ORDINARIO di MONZA
SEZIONE LAVORO
ORDINANZA**

(ex art.1 co.49 L.92/2012)

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Luisa Rotolo, nel procedimento promosso con ricorso ex art.1 co.48 L.92/2012 da:

[REDACTED] con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]
[REDACTED]

ricorrente

contro

[REDACTED] (C.F. [REDACTED]), nella persona del legale rappresentante pro-tempore, con il patrocinio degli avv.ti [REDACTED]
[REDACTED]

resistente

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 09/01/2020, osserva quanto segue.

1)

Il ricorrente [REDACTED] - dipendente della resistente [REDACTED] dal 2/4/07 ed addetto all'ufficio logistica - contesta la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato con comunicazione del 15/4/19, in quanto tra l'altro il fatto è manifestamente insussistente e vi è stata violazione dei criteri di scelta.

Conclude il predetto chiedendo dichiararsi l'illegittimità del licenziamento, con conseguente applicazione in via gradata delle sanzioni di cui all'art.18 L.300/1970, così come meglio indicato nel ricorso.

La resistente [REDACTED] contesta le avverse deduzioni e domande, chiedendone il rigetto. In via preliminare la predetta eccepisce l'altro la decadenza dal diritto di agire in giudizio a causa della carenza dell'impugnativa di licenziamento.

2)

In particolare la resistente evidenzia di aver ricevuto il 14/5/19 a mezzo PEC la scansione dell'impugnativa del licenziamento, sottoscritta solo dal difensore. Tale comunicazione è priva della sottoscrizione autografa e digitale del lavoratore, nonché della sottoscrizione digitale del difensore (doc.11 ric.). Evidenzia la convenuta che tale lettera è idonea a far salvo il termine di decadenza di 60 giorni (art.6 L.604/96), perché priva dei requisiti di forma di cui all'art.2702 c.c., in subordine perché priva della sottoscrizione del lavoratore.

L'eccezione di decadenza dall'impugnativa del licenziamento appare fondata.



L'art. 6 L.604/66 conferisce al lavoratore personalmente - o anche per il tramite dell'organizzazione sindacale - la legittimazione ad impugnare il licenziamento.

La giurisprudenza di legittimità ha sempre ritenuto valida (sin da Cass. n.2179/87 e fino alla recente sentenza n.3139/2019) l'impugnativa del licenziamento fatta da un rappresentante del lavoratore investito del relativo potere mediante procura rilasciata in forma scritta, avente data certa anteriore alla scadenza del termine di decadenza.

L'impugnazione richiesta è atto unilaterale a contenuto patrimoniale, per il quale la forma scritta vincolata è richiesta per mere esigenze di certezza. Naturalmente il soggetto impugnante è tenuto a rispettare la disciplina prevista per la modalità di impugnazione che ritiene liberamente di scegliere. Qualora si avvalga della scrittura privata, quest'ultima deve necessariamente recare la firma autografa prescritta dall'art.2702 c.c. ai fini dell'efficacia della scrittura privata.

La formazione e la trasmissione di documenti informatici e di copie informatiche di documenti analogici è disciplinata, per quanto qui interessa, dal D.L.vo 82/2005 (c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD, il cui testo vigente è il risultato di numerosi interventi di modifica: D.L.vo 179/16, D.L.vo 217/17).

Sulla base della normativa di settore il «documento informatico» è definito dall'art.1, co.1, lett.p), del citato decreto, come il «documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti», mentre la «copia per immagine su supporto informatico di documento analogico» è definita dalla lett.i-ter) del menzionato comma quale il «documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto».

Si tratta, dunque, di fattispecie diverse per le quali il D.L.vo 82/05 detta regole distinte ai fini dell'efficacia sostanziale e probatoria.

Il documento informatico (in senso stretto) soddisfa il requisito della forma scritta e possiede l'efficacia di cui all'art.2702 c.c. «quando vi è apposta una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, quando è formato, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'AGID ... con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore» (art.20, co.1-bis, primo periodo). In assenza di tali caratteristiche, invece, l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio possono solo essere liberamente valutati in giudizio.

Nessun dubbio circa la validità ed efficacia ai sensi dell'art.6, L.604/66 della trasmissione via pec della scansione di un'impugnativa cartacea se la scansione sia stata firmata digitalmente dal lavoratore e/o dal legale. In tal caso, infatti, la scansione non ha semplicemente il carattere di copia elettronica di documento analogico, ma presenta i caratteri del documento informatico, contenendo la rappresentazione informatica dell'impugnazione del licenziamento, che assume tale rilievo in virtù della sottoscrizione digitale. Sulla base della normativa citata è la



sottoscrizione digitale che attribuisce ai segni grafici riprodotti nella scansione il significato stesso di dichiarazione, collegando la sua emissione al sottoscrittore digitale.

Nell'ipotesi in cui la scansione dell'impugnazione cartacea non sia stata sottoscritta digitalmente, essa conserva la natura di mera «copia per immagine su supporto informatico di documento analogico», la cui efficacia probatoria ex art.22 D.L.vo 82/05 sussiste solo in due ipotesi: ai sensi del co.2, se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato in virtù della vigente normativa; oppure, ai sensi del co.3, se siano state formate nel rispetto delle Linee guida AGID (fino all'adozione di quest'ultime nel rispetto delle regole tecniche contenute nel D.P.C.M. 13/11/14 e relativi allegati) e la loro conformità all'originale non sia espressamente disconosciuta.

In conclusione la scansione di impugnativa cartacea di licenziamento, che come detto di per sé costituisce una mera copia per immagine su supporto informatico di un documento analogico, per poter avere la validità e l'efficacia della scrittura privata ai sensi dell'art.2702 c.c., sembra necessariamente dover possedere, alternativamente, le seguenti caratteristiche: a) essere sottoscritta dal lavoratore e/o dal difensore con firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata; in tal caso, la scansione acquista natura di documento informatico (art.1, co.1, lett.p), ed è dotata dell'efficacia della scrittura privata (art.20, co.1-bis); b) essere accompagnata da (valida) attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato (art.22, co.2).

Nella fattispecie che ci occupa l'atto cartaceo scansionato contiene la sola sottoscrizione non digitale del legale.

La procedura di trasmissione mediante PEC da parte del difensore certifica l'avvenuta spedizione e ricezione della comunicazione, con conseguente individuazione con certezza sia del mittente che del destinatario, ma non può certificare la conformità degli atti allegati, i quali necessariamente dovranno essere sottoscritti digitalmente per assumere il valore di atto scritto.

In conclusione la trasmissione al datore, tramite la pec del difensore, della scansione di una comunicazione cartacea di impugnativa di licenziamento redatta e sottoscritta in modo non digitale sembra inidonea ad impedire la decadenza ex art.6, L.604/66.

Il ricorso va, pertanto, dichiarato inammissibile.

Il mancato esame del merito rende equa l'integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

dichiara inammissibile il ricorso e compensa integralmente le spese di lite.

Monza, 29 gennaio 2020

Il Giudice del Lavoro
Luisa Rotolo

